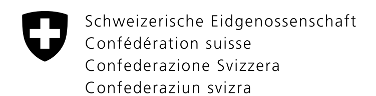


Armée suisse

Règlement 51.018 f

Méthodologie de l’instruction

Valable dès le 01.09.2005



Armée suisse

Règlement 51.018 f

Méthodologie de l’instruction

Valable dès le 01.09.2005

Distribution

Exemplaires personnels:
- officiers
- sous-officiers

Exemplaires du commandement:
- Etat-major du chef de l'armée
- Etat-major de planification de l'armée
- Etat-major de conduite de l'armée
- Cdmt Formation supérieure des cadres de l'armée (6, dont chacun 1 pour cdmt EC, cdmt EEMG, cdmt ACAMIL, cdmt ESCA, cdmt CET)
- Forces terrestres (3, dont chacun 1 pour EM FT, cdmt instr FT)
- Forces aériennes
- Base logistique de l'armée
- Base d'aide au commandement
- Cdmt formations d'application (chacun 1)
- Cdmt écoles et stages (chacun 1)
- Cdmt régions territoriales (chacun 1)
- Cdmt brigades (chacun 1)

Entrée en vigueur

Règlement 51.018 f

Méthodologie de l'instruction

du 24.05.2005[1]

édicté en vertu de l’art. 10 de l’ordonnance du 07.03.2003 sur l’organisation du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (Org-DDPS)[2].

Le présent règlement entre en vigueur le 01.09.2005.

Est abrogé avec l’entrée en vigueur du présent règlement

– le règlement 51.018 « Méthodologie de l’instruction » valable dès le 01.06.1988

Le chef de l’armée

[1]Date de signature
[2]RS **172.214.1**

Remarques

1. Le présent règlement, destiné aux instructeurs de tous les échelons, est un guide pour une instruction couronnée de succès. Il contient les principes pédagogiques et les directives méthodologiques qu'il convient d'appliquer dans l'instruction militaire.
2. Les principes généraux sont plus particulièrement destinés aux instructeurs militaires des échelons groupe et section.
3. Les néophytes dans le domaine de l'instruction militaire doivent être initiés pas à pas à la méthodologie de l'instruction.
4. Des directives complémentaires se trouvent dans les règlements et aide-mémoire ci-après:

- Règl 51.001	RS 04
- Règl 51.024	OECA
- Aide-mémoire 51.025	ACU
- Manuels	Formation au commandement pour cadres subalternes de milice Module 2 «Technique personnelle de travail» Module 3 «Communication et information» Aide-mémoire didactique

Table des matières

Page

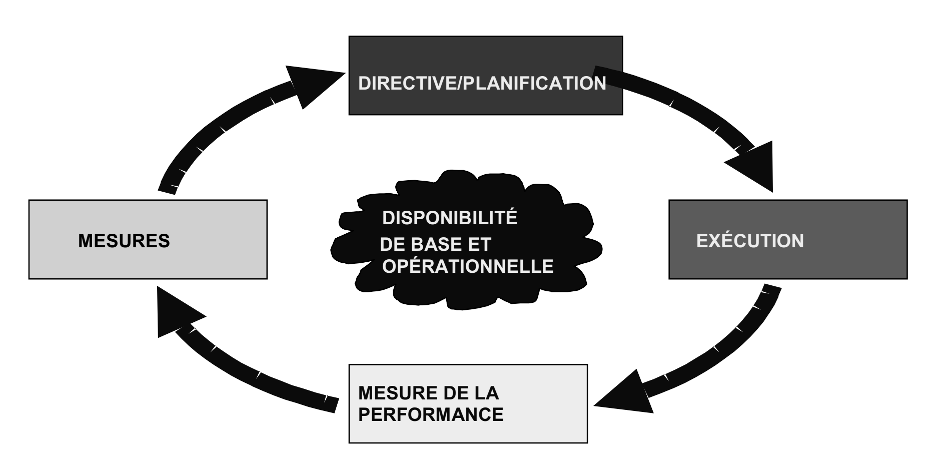
1. Généralités

1.1 L'instruction en tant que processus

1 L'instruction est un processus en soi. Processus de l'instruction

Au centre de ce processus se trouve un but qui est l'atteinte de la disponibilité de base et de la disponibilité opérationnelle de chaque militaire et de chaque formation.

Le processus se compose de quatre éléments:
a. directive / planification;
b. exécution;
c. mesure de la performance;
d. mesures.



1.2 Principes

2 Le but suprême de l'instruction militaire est de rendre les militaires et leurs formations aptes à accomplir leur mission avec succès et dans les délais impartis. But de l'instruction militaire

3 L'instruction militaire est une formation destinée aux adultes. Un niveau élevé de performances dans l'instruction et dans l'engagement au sein d'une communauté militaire ne peut être atteint que si l'instruction se déroule dans une ambiance empreinte de respect mutuel entre les élèves et les instructeurs. Formation d'adultes

4 La discipline, telle que l'exige le règlement de service, est un facteur déterminant dans la réussite de l'instruction. Elle reste la première priorité, même si l'initiative et la responsabilité personnelles doivent aussi être encouragées. Discipline

5 Communiquer signifie, entre autres, s'informer mutuellement. La communication encourage l'initiative et favorise l'identification avec l'instruction militaire. Elle rassure, dans les situations difficiles, lorsqu'il faut commander en donnant des ordres concis. Communication

6 Les élèves contribuent au succès de l'instruction en faisant preuve d'initiative et d'autonomie dans l'apprentissage. De son côté, l'instructeur fixe des objectifs et des étapes d'apprentissage adaptés aux capacités effectives des élèves. Responsabilité personnelle

7 Des contrôles ciblés des performances sont perçus comme des expériences valorisantes. Ils permettent de prendre des mesures d'encouragement appropriées, pendant l'instruction et, si nécessaire, en dehors.

Contrôles des performances

8 Une ambiance agréable et une marche du service bien organisée favorisent la qualité de l'instruction et de l'engagement. Un rythme de travail adéquat augmente la capacité d'apprendre et de fournir des performances. Une activité en permanence à la limite des forces n'est pas judicieuse, mais augmenter occasionnellement les exigences jusqu'à la limite des capacités physiques et psychiques permet de renforcer la confiance en soi et l'endurance.

Organisation favorisant l'apprentissage

9 L'instruction est dispensée progressivement, au cours des trois phases que sont l'apprentissage, la consolidation et l'application. Elle doit permettre d'acquérir un savoir-faire à toute épreuve. Maîtriser une multitude de techniques et de procédures et les exercer jusqu'à ce qu'elles deviennent des automatismes, permet d'augmenter la résistance au stress. La technique pour y parvenir est le drill, auquel il faut recourir fréquemment, en particulier durant la phase de consolidation.

Organisation de l'instruction

1.3 L’apprentissage

10 Apprendre signifie tout à la fois comprendre, discerner les relations de cause à effet, appréhender une situation dans sa globalité, mémoriser des connaissances, pouvoir se les rappeler et faire le lien avec la pratique. L’apprentissage implique un comportement actif et responsable. Toute instruction doit placer l’élève dans des situations qui exigent de sa part réflexion et engagement physique, investissement social, initiative et efforts.

Définition de l’apprentissage

11 L’apprentissage militaire consiste à acquérir, à développer et à affiner les connaissances et le savoir-faire dans un processus éducatif visant à générer un état d’esprit militaire positif. L’acquisition d’habitudes, de connaissances solides et d’un savoir-faire à toute épreuve sont au cœur de l’apprentissage militaire.

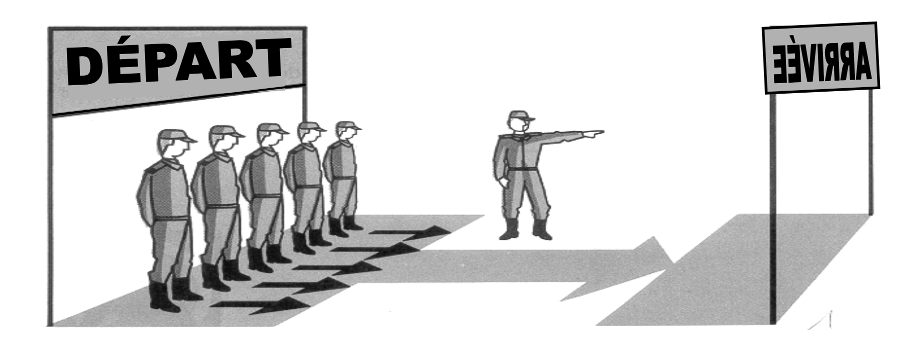
Apprentissage militaire

12 Le but premier de la méthodologie et de l’enseignement est de donner à l’élève la possibilité d’apprendre par lui-même. L’essentiel, à la fin de l’instruction, ce sont les connaissances, la maîtrise et les compétences dont dispose l’élève.

Principe de l’autonomie

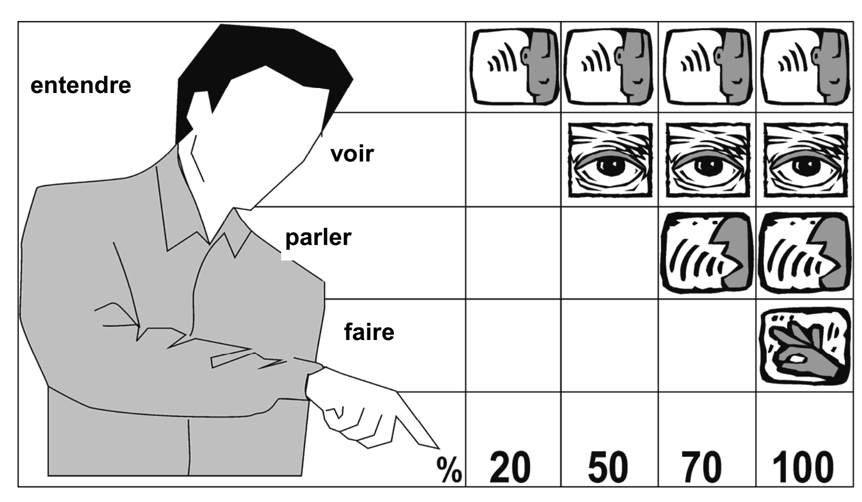
13 L’apprentissage est efficace lorsqu’il débute sans détours, demande la participation active de l’élève et occupe pleinement le temps disponible.

Réussite de l’apprentissage



14 Voir, entendre et comprendre, telles sont les notions déterminantes dans le processus d’apprentissage. Il n’est pas de meilleure école que celle qui prône l’engagement personnel et l’expérience individuelle.

Apprentissage par l’expérience



1.4 L’enseignement

15 Enseigner signifie axer l’apprentissage sur des objectifs clairs, engager les moyens adéquats, procéder à des contrôles et prendre des mesures favorisant le perfectionnement.

Définition de l’enseignement

16 Un enseignement réussi présuppose la définition claire des objectifs, la maîtrise de la matière d’enseignement, des compétences méthodologiques ainsi que l’intuition nécessaire pour comprendre les situations et les élèves.

Conditions de l’enseignement

17 Une vision claire du but de l’instruction est nécessaire si l’on veut:

a. soutenir le processus d’apprentissage;
b. permettre à l’élève d’atteindre les objectifs;
c. évaluer les progrès, en tenir compte et gérer l’instruction en conséquence.

Définition des objectifs

18 Les connaissances et le savoir-faire de l’instructeur doivent être supérieurs à ceux de l’élève; il doit maîtriser parfaitement la matière.

Maîtrise de la matière d’enseignement

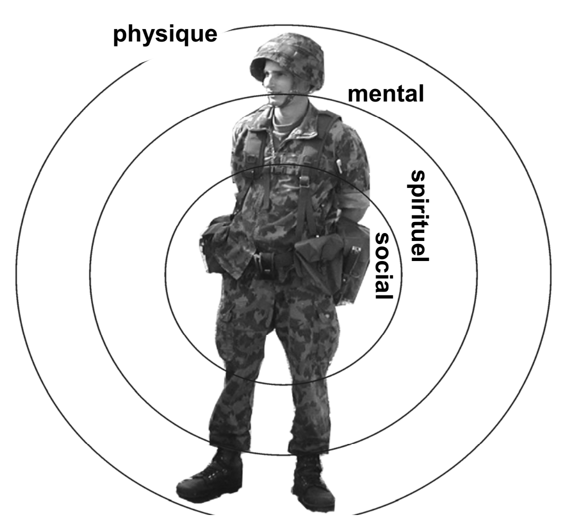
19 La technique de l’enseignement s’apprend. Il importe que l’instructeur fasse preuve d’une volonté inébranlable et qu’il utilise tous les moyens dont il dispose pour donner aux élèves l’envie d’apprendre. L’élève doit être au centre de toutes les préoccupations.

Technique de l’enseignement

20 L’instructeur doit non seulement être capable de planifier et de préparer l’instruction théorique et pratique, mais aussi de s’investir, d’organiser un environnement de travail adéquat et d’encadrer convenablement les élèves. Parfois, il doit aussi savoir rester en retrait, afin d’inciter les élèves à prendre des initiatives.

Influence personnelle sur l’enseignement

1.5 L'élève



21 L'élève est une personne dotée de compétences physiques, psychiques, intellectuelles et sociales. Il est un citoyen responsable en uniforme et il doit être traité comme tel. — *Adultes*

22 L'instructeur doit tenir compte des prédispositions de l'élève (aptitude à apprendre, connaissances préalables, rythme de travail, capacité à fournir des performances, résistance, etc.). — *Prise en compte des conditions*

23 L'instructeur doit communiquer l'envie d'apprendre, en fixant des objectifs pédagogiques clairs et réalistes et en dispensant, du début à la fin, une instruction ciblée et adaptée aux adultes. — *Volonté d'apprendre*

1.6 L’instructeur

24 C’est par son exemplarité et son savoir-faire que l’instructeur inspire confiance aux élèves. Il doit faire preuve de patience, de modestie, d’ouverture d’esprit, de bienveillance et d’humour. L’enthousiasme et la reconnaissance du travail bien fait, mais aussi la critique constructive et fondée sont aptes à révéler les capacités potentielles des élèves.

La confiance, clé de la réussite de l’instruction

25 L’instructeur se comporte de façon exemplaire lorsqu’il:

a. enseigne avec conviction;
b. maîtrise la matière d’instruction;
c. est cohérent, conséquent et persévérant dans ses exigences;
d. respecte la personnalité des élèves;
e. est toujours rigoureusement préparé;
f. utilise des outils didactiques adéquats;
g. constate les progrès et les reconnaît comme tels;
h. est exigeant envers lui-même;
i. est honnête envers lui-même et envers les élèves, capable d’émettre des critiques constructives, de corriger et de prendre les mesures qui s’imposent ou de les proposer au supérieur.

L’instructeur, un exemple

26 La méthodologie et les moyens doivent être choisis en fonction des objectifs pédagogiques.

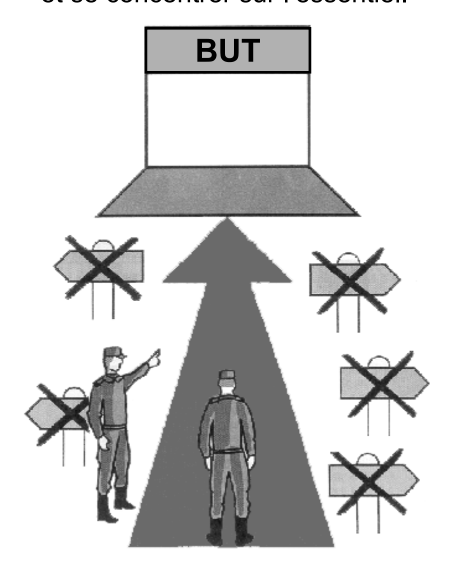
Orientation méthodologique

27 L’instruction doit être organisée de façon telle que tous les élèves participent activement et en même temps.

Organisation du travail

28 Pour être efficace, tant dans sa volonté de motiver que dans ses exigences, l'instructeur doit renoncer à l'accessoire et se concentrer sur l'essentiel.

Concentration sur l'essentiel



29 L'instruction est d'autant plus efficace qu'elle est réaliste, axée sur l'engagement.

Engagement réaliste

30 L'attention, la précision, la ponctualité et le respect mutuel sont des conditions indispensables à la réussite de l'instruction.

Conditions d'une instruction réussie

31 L'élève qui comprend les objectifs de l'instruction et leur finalité apprend mieux et s'engage davantage.

Communication et envie d'apprendre

32 L'élève qui participe, s'exerce, apprend et agit de façon autonome, permet d'augmenter l'efficacité de l'instruction.

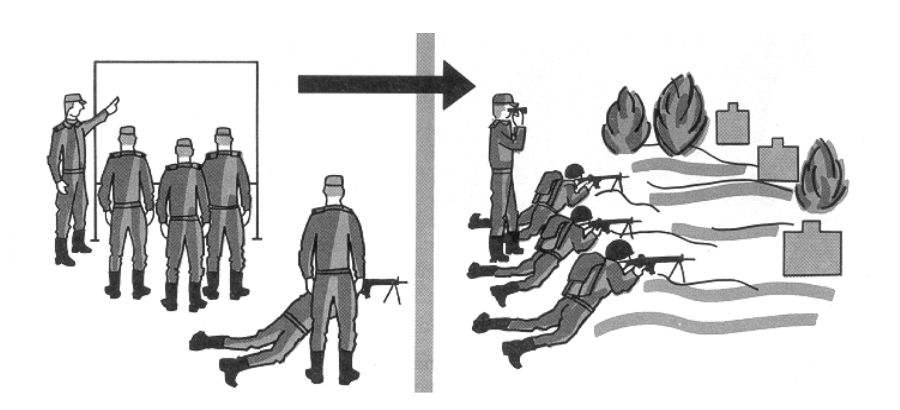
Autonomie

33 L’instruction militaire aborde la matière en passant du simple au complexe et du connu à l’inconnu. Structure

34 Les techniques et les formes de base que requiert l’engagement collectif doivent s’acquérir dans des conditions réalistes et variées, afin de les assimiler. Diversité de l’instruction

35 Qu’elle soit théorique ou pratique, l’instruction doit être dispensée dès que possible et le plus souvent possible dans des conditions proches de la réalité. Application dans des conditions proches de la réalité

36 Il est impératif de parvenir à manier les armes et les appareils techniques dans des situations proches de la réalité et dans des conditions stressantes. Mise à l’épreuve dans des conditions stressantes



2 Planification de l’instruction

2.1 Compétences

37 Les **compétences individuelles** désignent la faculté d'agir en individu responsable, c’est-à-dire la volonté de se fixer des objectifs, la persévérance et la conscience professionnelle, la connaissance et l’évaluation de ses forces et de ses faiblesses ainsi que la capacité à rebondir après des échecs. Pour y parvenir, l’individu doit en permanence porter un regard critique sur son comportement et sur ses actes et en tirer les enseignements.

Compétences individuelles

38 Les **compétences sociales** comprennent la volonté et la capacité d’apprendre et de travailler avec autrui. De l’ouverture d’esprit, une attitude positive, la capacité à témoigner de l’empathie et le respect des règles en usage constituent la base de la camaraderie et d’une gestion constructive des conflits.

Compétences sociales

39 Les **compétences méthodologiques** se réfèrent au processus axé sur l’objectif dans le champ d’action et comprennent, dans le domaine militaire, principalement:

a. la **compétence d’instruction** qui permet à l’instructeur de structurer les matières selon le niveau et les principes didactiques et de les enseigner dans une forme méthodologique appropriée;
b. la **compétence de commandement** qui a pour objectif l’atteinte des buts d’une formation en tenant compte des facteurs tactiques, temporels, environnementaux, matériels et humains.

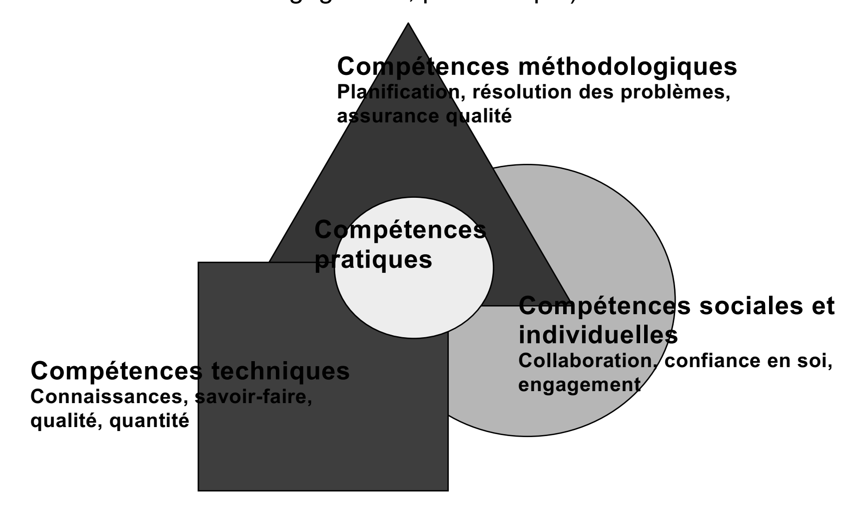
Compétences méthodologiques

40 Les **compétences techniques** se composent des connaissances techniques en tant que telles, de la connaissance des structures et des relations de cause à effet ainsi que de l'aptitude à utiliser les connaissances et le savoir-faire acquis pour poser un jugement critique et agir correctement.

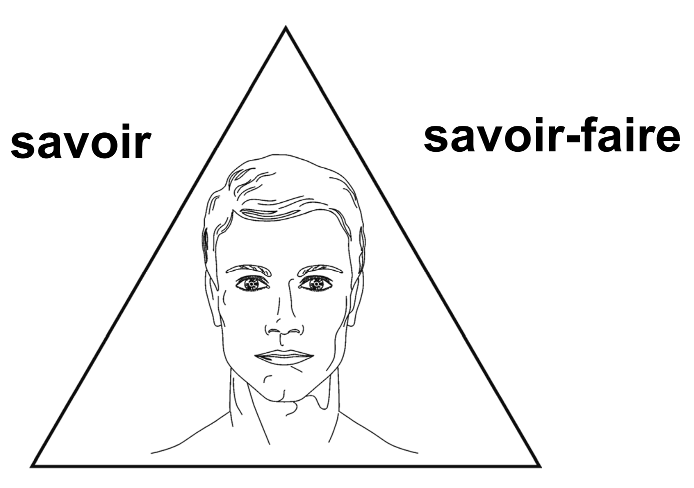
Compétences techniques

41 Les compétences sociales, méthodologiques et techniques donnent, lorsqu'elles tendent vers un but commun, la compétence de conduire une action complète (planifier, enseigner et évaluer une séquence d'instruction, préparer et réaliser un entretien de qualifications, conduire une formation dans le cadre d'un exercice d'engagement, par exemple).

Action conjointe de plusieurs compétences



2.2 Domaines de l’apprentissage



42 L’apprentissage se divise en trois domaines: le savoir, le savoir-faire et l’attitude intérieure. — Trois domaines d’apprentissage

43 Le savoir englobe des processus de réflexion. — Savoir

On distingue trois niveaux d’exigence:

a. répéter les connaissances;
b. comprendre les relations de cause à effet, les tâches, etc.;
c. traiter des problèmes.

44 Le savoir-faire englobe des aptitudes manuelles et physiques (motrices). On distingue trois niveaux d’exigence:

Savoir-faire

a. exécuter une à une les étapes d’un processus (phase d’apprentissage);
b. maîtriser une à une les différentes étapes d’un processus dans des conditions difficiles (phase de consolidation);
c. exécuter plusieurs étapes d’un processus dans des exercices proches d’une situation d’engagement (phase d’application).

45 Une attitude militaire positive englobe: la présentation, l’intérêt et les valeurs morales.

Attitude intérieure

Exemples:

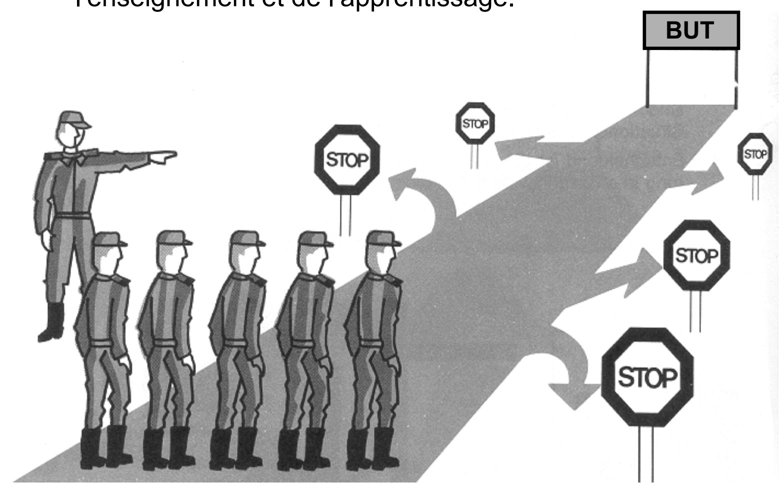
a. la défense de valeurs;
b. la conviction;
c. l’esprit de camaraderie;
d. la volonté de collaborer.

L’instruction militaire consiste à enseigner des compétences. Est compétent celui qui est capable de répondre aux exigences dans des domaines spécifiques.

2.3 Objectifs pédagogiques

46 L'instruction est d'autant plus efficace que l'instructeur enseigne en suivant des objectifs pédagogiques, car ces derniers guident l'instruction, tant dans sa finalité que dans son déroulement et ils permettent aussi d'effectuer un contrôle systématique du succès de l'enseignement et de l'apprentissage.

Instruction axée sur les objectifs



2.3.1 Définition et finalité des objectifs pédagogiques

47 Les objectifs pédagogiques décrivent d'une part ce qu'un élève doit savoir et savoir faire au terme d'une phase d'instruction délimitée dans le temps et, d'autre part, l'attitude intérieure qu'il doit développer.

Définition des objectifs pédagogiques

48 Les objectifs pédagogiques permettent d'adapter l'instruction à la situation. Ils donnent à l'instructeur et aux élèves une vision concrète de l'instruction et permettent un contrôle précis du succès de l'instruction.

Finalité

2.3.2 Formulation des objectifs pédagogiques

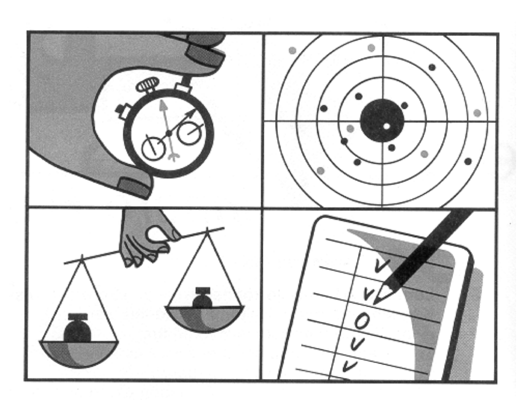
49 Un objectif pédagogique comprend les éléments suivants:

Éléments d'un objectif pédagogique

a. le contenu de l'instruction;
b. le comportement final attendu;
c. les conditions dans lesquelles le comportement final doit faire ses preuves;
d. le barème d'évaluation qui permet de mesurer le comportement final.

50 Les objectifs pédagogiques doivent être si possible mesurables (p.ex. temps, touchés), mais au moins contrôlables (p. ex. comportement).

Moyens de contrôle



Exemple

L'élève doit:	
connaître les principales règles de trafic radio et téléphonique (conversation, établissement de la transmission, etc.)	Contenu de l'instruction (a)
sans règlement et dans de mauvaises conditions d'audibilité	Conditions (c)
sans faute	Barème d'évaluation (d)
et savoir les appliquer	Comportement final (b)

51 Lorsque les critères d’évaluation et les paramètres de mesure peuvent être clairement déterminés, une version abrégée (contenu de l’instruction et comportement final) suffit à la description du but.

Version abrégée

Exemple

L’élève doit être capable d’énumérer:	Comportement final (b)
les grades militaires	Contenu de l’instruction (a)

52 Le tableau de la page suivante complète le point 2.3.2. Il sert à la formulation des objectifs pédagogiques. Il contient une sélection des formulations les plus courantes.

Niveau d’exigence

1. Comportement final

Savoir		Savoir-faire	
analyser	dériver	alarmer	garder
appliquer	désigner	aménager	installer
apprécier	élaborer	appliquer	lancer
attribuer	énumérer	barrer	maîtriser
calculer	évaluer	camoufler	manipuler
caractériser	expliquer	se comporter	manœuvrer
choisir	formuler	conduire	mettre en
commander	indiquer	construire	fonctionnement
commenter	interpréter	creuser	montrer
comparer	justifier	déclencher	nettoyer
conclure	nommer	démontrer	organiser
décider	planifier	se déplacer	placer, poser
décrire	proposer	diriger	pratiquer
déduire	reconnaître	estimer (taxer)	prendre position
définir	reproduire	établir	stocker
dénommer	traiter	exécuter	tirer

2. Conditions

seul, en toute autonomie, en groupe;
de façon formelle, en situation de combat, adapté au terrain, camouflé, à couvert;
en tenue de combat, avec masque de protection, avec paquetage de combat;
de jour, de nuit, par mauvaise visibilité, dans le brouillard;
avec munitions de combat, avec munitions d'exercice;
debout, à genoux, couché, arme à la hanche, avec appui terrain;
changement de position, après 100 mètres en courant, après 10 m. en rampant;
trois buts, sur cible F, 4 à 6 coups, en coup par coup rapide;
sur but fixe, sur but mobile, à pied;
à 250 m, à 30 m;
par cœur, avec directive, à l'aide du dossier, du règlement, choisi librement.

3. Critères d'appréciation (exemples)

Quantitatif	Qualitatif
Limite de temps (en 10 sec); nombre de répétitions (15 fois); nombre de touché (5) de points (90); nbre d'exécutants (90 % de la section); nombre de réussites (80 % de l'unité).	Exécution complète, sans faute, sûre, dans le bon ordre, avec 1 faute; tactiquement judicieux; adapté à la situation; sans bruit, sans lumière.

2.4 Préparation du travail

2.4.1 Préparation personnelle du travail

53 La préparation personnelle du travail est essentielle. Elle permet:

But

a. de préparer le rapport d’instruction;
b. de préparer les cadres;
c. de préparer la formation et la formation continue des cadres.

54 L’instructeur se prépare pour les jours suivants, conformément à son programme de travail préalablement établi, au bureau, dans la salle de théorie ou dans le terrain.

Lieu et moment de la préparation

55 La préparation personnelle s’effectue en tenant compte des éléments suivants:

Bases

a. les directives d’instruction et les mesures personnelles ou celles de l’échelon supérieur;
b. les objectifs pédagogiques fixés par le responsable de l’instruction;
c. l’endroit (place d’armes, place de tir, terrain);
d. les impératifs horaires;
e. les facteurs matériels (matériel disponible, munitions, simulateurs);
f. les facteurs organisationnels;
g. les prescriptions et les conditions définies dans les règlements;
h. l’infrastructure (moyens didactiques disponibles);
i. les conditions-cadres en matière de personnel (nombre d’instructeurs, effectif des groupes, classes [nombre d’élèves], conditions requises chez les élèves).

56 Le résultat de la préparation constitue le programme de travail de l'instructeur. L'instruction est structurée aux plans géographique, horaire, organisationnel. Les contrôles des résultats et le programme personnel de travail de l'instructeur sont définis. Sur la base du programme de travail, l'instructeur donne aux cadres subordonnés l'ordre de préparer les postes d'instruction. — Résultat

57 Le programme de travail doit prévoir un rythme de travail propice à l'apprentissage, qui fait alterner judicieusement les phases difficiles, pouvant aller jusqu'à la limite des performances exigibles, avec les phases de récupération. — Rythme de travail

2.4.2 Collaboration entre les cadres

58 La réussite de l'instruction d'une formation dépend en grande partie de la collaboration entre les instructeurs, donc entre les cadres de tous les échelons. — Importance

59 Le supérieur encourage et soutient ses cadres: — Encouragement des cadres

a. il leur attribue des missions claires et explicites;
b. il consolide leur savoir-faire méthodologique, manuel et dans le domaine de la technique du combat;
c. il développe leurs connaissances, leurs capacités et leurs aptitudes;
d. il les encourage et les conseille;
e. il leur laisse prendre des initiatives;
f. il émet des critiques constructives.

60 Le supérieur doit former les cadres (les instructeurs) à la technique de contrôle et vérifier régulièrement et de façon systématique son application par les cadres durant leur activité d’instruction et de commandement. — Vérification de la technique de contrôle

2.4.3 Rapport d’instruction

61 Le rapport d’instruction est le résultat de la préparation en commun du travail des instructeurs sous la direction du responsable. Il est la clé du succès d’une journée de travail. — But

62 Le rapport d’instruction se déroule à l’endroit où l’instruction sera dispensée. — Lieu

63 Il faut réserver suffisamment de temps pour le rapport d’instruction, afin d’en traiter tous les aspects, sous un angle pratique principalement. — Temps requis

64 Partie théorique — Déroulement du rapport d’instruction

a. Rétrospective:
   1. résultats des contrôles de l’instruction et mesures à prendre;
   2. expériences positives et négatives durant l’instruction;

b. Perspectives:
   1. explication des objectifs pédagogiques pour la suite de l’instruction;
   2. distribution du programme de travail et explications;
   3. attribution des missions pour la préparation des postes d’instruction.

Partie pratique

a. Préparation des postes d'instruction par les cadres;
b. Exécution de la partie des postes d'instruction choisie par l'instructeur (p. ex. un cadre fonctionne comme instructeur et les autres jouent le rôle des élèves);
c. S'il y a peu de temps à disposition pour chaque poste ou si une nouvelle matière est enseignée, l'instructeur montre à ses cadres le déroulement correct de la leçon prévue;
d. Critique dirigée par l'instructeur:
   1. atteinte de l'objectif pédagogique;
   2. procédure méthodologique;
   3. conformité et précision de la matière instruite;
   4. organisation:
      choix du terrain ou du local;
      personnel (absents, cas problématiques);
      matériel, munition, véhicules;
      horaire, déroulement;
   5. efficacité de l'instruction (temps utilisé, moyens, objectifs atteints);
e. Répétition des démonstrations aux postes d'instruction ayant fait l'objet de corrections.

3 Déroulement de l’instruction

3.1 Principes

65 Les méthodes et les formes d’instruction ne peuvent pas être classées par fonction ou selon un ordre hiérarchique. Le choix doit se faire sur la base des critères suivants:

Principes

a. matière d'instruction;
b. complexité du contenu;
c. public cible;
d. niveau d’instruction des élèves;
e. facteur temps;
f. moyens didactiques auxiliaires disponibles.

66 Les différentes méthodes et formes d’instruction sont décrites dans la documentation de la Formation au commandement pour les cadres subalternes de milice. Il appartient à l’instructeur de choisir la méthode qui lui permettra d’atteindre au mieux l’objectif fixé.

Méthodes d’instruction

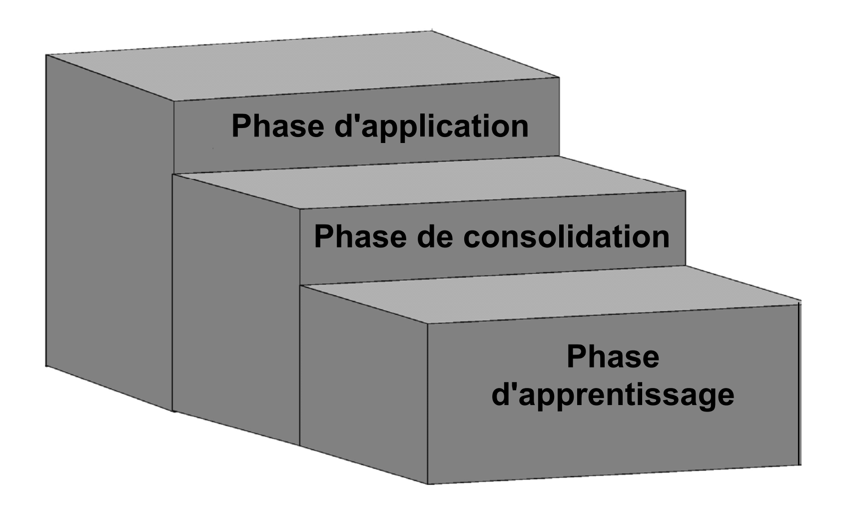
67 Dans l’éducation et l’instruction militaire, l’enseignement théorique est au service de la pratique. Il doit par conséquent être simple, clair et probant.

Rapport entre la théorie et la pratique

3.2 Structure de l'instruction

68 Chaque processus d'enseignement et d'apprentissage peut être subdivisé en trois phases qui se succèdent:

Phases de l'instruction



3.2.1 Phase d'apprentissage

69 Durant la phase d'apprentissage, l'élève se familiarise avec la matière d'instruction. Il s'agit, en prenant le temps nécessaire:

Objectifs

a. d'acquérir des connaissances;
b. de transmettre une vue d'ensemble;
c. d'apprendre à exécuter des techniques de manière irréprochable;
d. de travailler personnellement la matière d'apprentissage.

70 Durant la phase d'apprentissage, les principes suivants s'appliquent: — Principes de base

a. passer du simple au complexe;
b. procéder par étapes;
c. regrouper les différentes étapes et les exécuter en un seul bloc.

71 **« Démontrer – Participer – Faire exercer »** — Procédure

Procédure méthodologique dans la phase d'apprentissage:

a. décrire le comportement final et expliquer l'ensemble du processus d'apprentissage;
b. décrire et expliquer chaque étape du processus;
c. donner l'occasion de participer;
d. assurer la transition entre les différentes étapes du processus;
e. faire exercer;
f. contrôler et corriger.

72 La phase d'apprentissage d'une partie déterminée d'un domaine est considérée comme achevée, lorsque l'activité a été exécutée plusieurs fois correctement sans complications supplémentaires. — Achèvement

3.2.2 Phase de consolidation

73 Durant la phase de consolidation, la priorité est mise sur la rapidité et sur la conformité d'exécution. Elle consiste principalement à acquérir des automatismes, afin de permettre à l'esprit de se consacrer à la réflexion et aux perceptions sensorielles. — Objectifs

74 En général, la phase de consolidation se déroule sous la forme du drill. Il importe d’expliquer le sens et le but du drill: il doit toujours être axé sur l’objectif pédagogique, ne doit pas être une fin en soi, ni être utilisé pour chicaner.

Principes de base

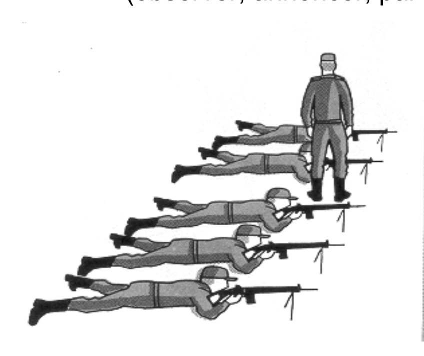
75 Procédure méthodologique dans la phase de consolidation:

a. faire exercer la matière apprise dans des situations variées;
b. consolider par le drill;
c. contrôler et corriger.

Procédure

76 La phase de consolidation est achevée, lorsque des activités d’un domaine sont exécutées de façon irréprochable en situation de combat, pendant que l’esprit est sollicité par d’autres tâches (observer, annoncer, par exemple).

Achèvement




3.2.3 Phase d’application

77 Durant la phase d’application, la matière apprise est appliquée dans des exercices similaires à des engagements. Le militaire ou le chef avec sa troupe doit être apte à résoudre des tâches, de façon indépendante et conforme à un engagement.

Objectifs

78 Procédure méthodologique dans la phase d'application: Procédure

a. indiquer les objectifs et la situation;
b. attribuer la mission;
c. superviser l'exécution;
d. évaluer et commenter le résultat.

79 Aperçu des phases de l'instruction Résumé

Phase	Phase d'apprentissage	Phase de consolidation	Phase d'application
Objectifs	Exécution correcte des étapes d'un processus, une à une.	Sûreté et automatisme dans l'enchaînement des étapes d'un processus, exécutées dans des conditions rendues difficiles.	Exécution de plusieurs étapes dans des conditions conformes à la situation et proches d'une situation d'engagement
Procédures	Démontrer, participer, faire exercer, exercer individuellement.	Entraînement intensif sous la forme du drill, en détournant parfois volontairement l'attention. Drill / ajout de difficultés. Temps limité.	Attribution d'une mission à un militaire ou à une formation.
Contrôle	Justesse et précision	Sûreté dans le savoir-faire (juste, précis, rapide).	Exécution de la mission et appréciation du résultat.

3.3. Aspects de la communication

80 Communiquer signifie, entre autres, s’informer mutuellement. La communication encourage l’initiative et favorise l’identification avec sa tâche. Elle rassure dans les situations difficiles, lorsqu’il faut commander en donnant des ordres concis.

Communication

81 Le comportement de l’instructeur doit être naturel, vrai et crédible.

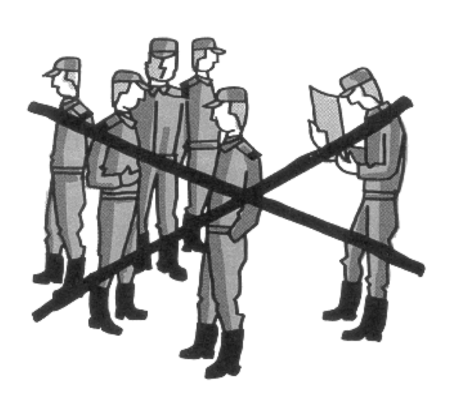
Comportement naturel

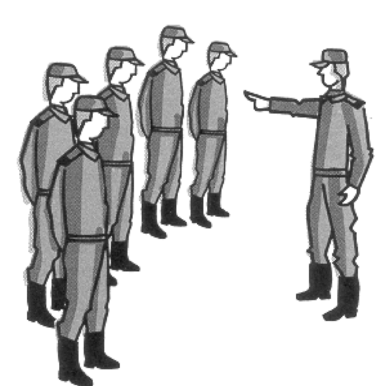
82 Le contact visuel capte l’attention des élèves. L’instructeur peut ainsi constater l’efficacité de son enseignement.

Contact visuel

83 L’instructeur doit varier son expression et son intonation et il doit adapter l’intensité de sa voix au local et au nombre d’élèves. Une voix monotone ennuie et endort.

Intensité de la voix, expression et intonation





84 L’instructeur exerce une influence, positive ou négative, par ses mimiques, ses gestes, son attitude et par d’autres signes extérieurs, comme sa tenue.

Communication non verbale

3.3.1 Adaptation du langage à l’auditoire

85 L’instructeur utilise des mots-clés ou des notions facilement compréhensibles qu’il formule librement. Il doit adapter son langage à l’auditoire:

Structure de la leçon et choix des termes

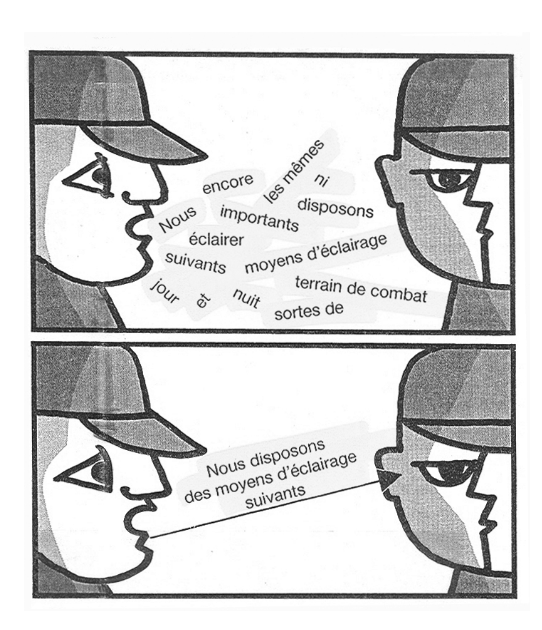
a. des phrases simples et faciles à comprendre;
b. un vocabulaire approprié et explicite;
c. la définition et l’explication de notions encore inconnues.

86 Les formes suivantes du langage rendent la matière plus compréhensible, plus captivante et plus accessible:

Illustration et formes du langage

a. Associations:
les comparaisons et les exemples créent des associations qui facilitent la compréhension (p. ex les points communs entre une formation d’engagement et une équipe de football);
b. Langage imagé:
un langage imagé stimule l’imagination (p.ex. désigner le poste d’observation comme l’aire d’un aigle);
c. Répétitions:
les répétitions intentionnelles de mots et de phrases ont un effet persuasif et facilitent l’assimilation de la matière (p. ex les trois «C»);
d. Humour:
l’humour égaie les cours, détend l’atmosphère (à ne pas confondre avec l’ironie, la moquerie, voire le cynisme).

87 Il ne faut pas se priver d’utiliser les moyens d’illustration dont on dispose. Possibilités



3.3.2 Technique des questions dans l’enseignement

88 Des questions précises appellent des réponses claires. Précision des questions

89 Chaque question posée par l’instructeur doit poursuivre un but précis. Elle doit, par exemple: But des questions

a. souligner un point essentiel;
b. augmenter l’intérêt à l’égard du sujet traité;
c. stimuler la réflexion et l’analyse personnelle;
d. servir à vérifier le niveau des connaissances.

90 La question doit si possible débuter par une particule interrogative (qui? comment? quand? pourquoi? etc.) de façon à préparer l'auditoire à la question. On évitera les questions auxquelles il suffit de répondre par «oui» ou par «non».

Formulation des questions

91 Dans l'art de poser des questions, la technique suivante a fait ses preuves:

a. poser la question à tous les élèves;
b. accorder un temps de réflexion;
c. écouter une ou plusieurs réponses;
d. prendre position par rapport aux réponses, les faire commenter, puis les commenter soi-même.

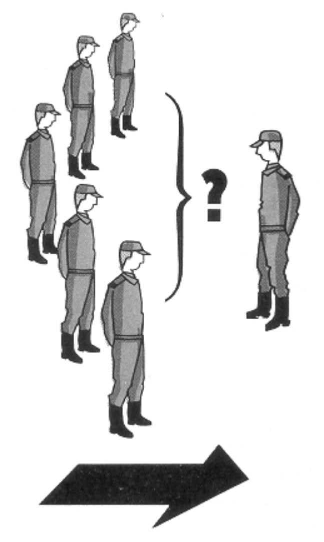
Technique des questions

92 L'instructeur aide, avec tact et discrétion, ceux qui ont de la peine à formuler leurs réponses ou qui se gênent.

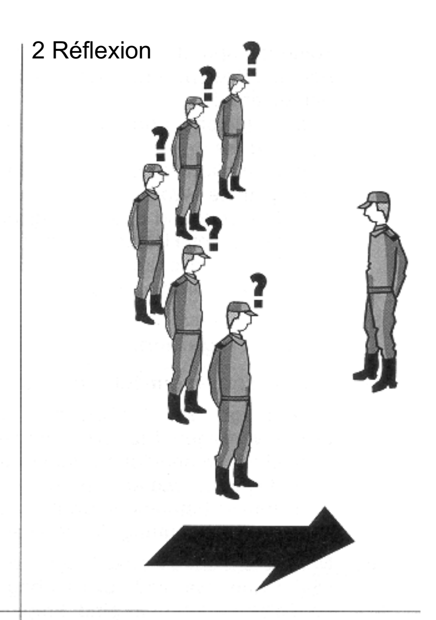
Soutien dans la formulation des réponses



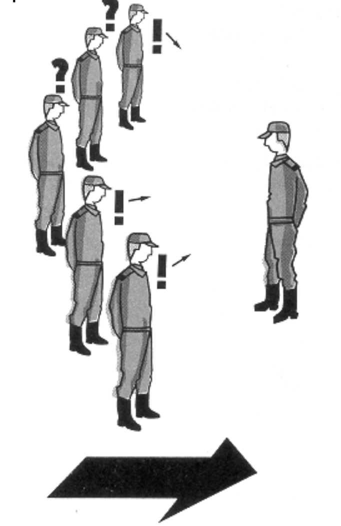
1. Question



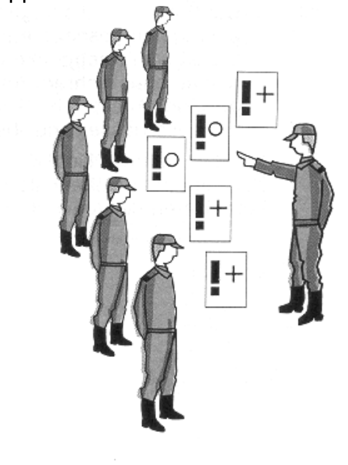
2 Réflexion



3. Réponse



4. Appréciation



3.4 Méthodes d’instruction

3.4.1 Programme d’entraînement individuel

93 Le PEI (programme d’entraînement individuel) consiste à apprendre seul. L’élève acquiert des connaissances ou exerce des maniements et des enchaînements de mouvements. Un ou plusieurs instructeurs le conseillent. — Définition

Le PEI se termine par un test.

94 Renforcer la responsabilité individuelle et rendre l’instruction plus concrète, dans la phase d’apprentissage. — But

Le PEI est utile dans la phase d’apprentissage lors de l’instruction de base (ER) et au début du travail de perfectionnement (CR).

95 La matière suivante se prête au PEI: — Contenus

a. **Savoir**: connaître les prescriptions de sécurité, les composants d’un système, les processus, les comportements, les grades, la politique de sécurité et la politique militaire, les principes de la défense ABC et du service sanitaire, le droit international des conflits armés, les blindés et les avions, par exemple;
b. **Savoir-faire**: charger, recharger et décharger des armes, enclencher et déclencher des appareils, **après** la première partie de la phase d’apprentissage (= démonstration par l’instructeur, répétition par l’élève), afin de parvenir à effectuer des maniements corrects et sûrs.

Exemples :

a. PEI à l'ER

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
0730	Information sur les buts de la semaine	Buts PEI 1	Instruction «normale»	Buts PEI 2	Instruction «normale»	Instruction supplémentaire pour ceux qui n'ont pas réussi le PEI 1 + 2
	Instruction «normale»	PEI 1		PEI 2		Tests
1200						
1330	Information sur les buts de la semaine		Service de parc			
	Instruction «normale»	PEI 1	Sport	PEI 2	Test PEI 1 + 2	
			Service intérieur			
1730						
2000		PEI 1			Test PEI	
2200						

b. PEI au CR

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
0730		PEI : chaque militaire s'exerce individuellement et fait tous les tests jusqu'à ce qu'il les réussisse				
1330	Entrée en service - vhc - prise des cant - infos sur les buts	SP/SI et AP individuel				
1730						
2200		Militaires prêts à être engagés dans les gr/sct				

3.4.2 Entraînement répétitif (Drill)

3.4.2.1 Méthode éprouvée: le drill

96 Le drill est l'entraînement répétitif d'un enchaînement de mouvements précis. Il permet de passer du stade de la pratique à celui de la maîtrise. Définition

97 Le but de l’entraînement répétitif et des automatismes dans les manipulations de base est de pouvoir aussi remplir sa mission lorsque l’on est soumis aux plus dures contraintes physiques et psychiques du combat. L’automatisme dans les connaissances, les aptitudes, les enchaînements de mouvements et les comportements: But

a. permet de rester attentif, de réfléchir librement et d’agir par réflexe dans les situations extrêmes;
b. renforce la confiance dans ses propres capacités;
c. aide à surmonter les réactions de peur et de terreur;
d. peut sauver la vie en cas de guerre et parfois aussi pendant l’instruction (diminution des risques d’accidents).

Les conditions liées à l’application des méthodes de drill sont les suivantes:

a. l’élève doit d’abord être capable de manier les armes et les appareils de façon correcte, précise et sûre et en prenant son temps (phase d’apprentissage terminée);
b. le drill doit viser un objectif pédagogique clair et contrôlable;
c. les enchaînements de mouvements doivent être uniformisés, afin de pouvoir constater les erreurs lorsque plusieurs élèves s’exercent en même temps;
d. les phases de drill doivent être brèves mais fréquentes et réparties sur une longue période.

98 Les possibilités d’application du drill concernent toutes la phase de consolidation. Ce sont les suivantes:

Application du drill

Méthode	Description, caractéristiques
Entraînement individuel	- entraînement individuel d’activités prescrites (PEI, par exemple); - niveau d’exigences élevé qui oblige à s’exercer; - contrôle de l’instruction ou examen.
Pistes de drill	voir 3.4.2.2
Entraînement en formation	- entraînement commandé par l’instructeur ou par le chef de la formation, de manière rigoureuse et à une cadence toujours plus rapide; - les enchaînements de mouvements sont subdivisés en parties numérotées ou désignés par des codes; - l’entraînement en formation se termine par un exercice (= examen).

99 Le drill sera efficace et aura un effet à long terme si:

a. l’instructeur constate et corrige immédiatement les erreurs;
b. les enchaînements de mouvements de chaque phase du drill sont suffisamment répétés;
c. l’élève s’exerce si possible chaque jour, mais au moins périodiquement.

Facteurs de réussite

3.4.2.2 Drill individuel

100 Le drill individuel s’exécute sur des pistes comportant des postes où l’élève exécute un enchaînement de mouvements précis en respectant le nombre de répétitions ordonné. Définition

101 L’instruction sur les pistes n’est efficace que s’il est possible de s’y exercer pendant plusieurs jours et si les instructeurs contrôlent le travail des élèves de façon systématique et conséquente. Plusieurs formations devraient pouvoir s’entraîner à tour de rôle sur les pistes. Efficacité

102 Les pistes permettent une instruction intensive dans la phase de consolidation. Caractéristiques

Sur les pistes, l’entraînement consiste dans le maniement des armes et des appareils, dans les enchaînements de mouvements, dans le tir, etc. Il soumet l’élève à des efforts physiques et à la pression du temps.

Les pistes ne reflètent pas des situations tactiques; elles sont de nature strictement technique (au sens de la technique du combat). L’instructeur définit de manière précise le genre d’activités et l’endroit où elles se déroulent.

Les pistes nécessitent d’importants préparatifs, mais le temps investi est rentable, car les pistes peuvent être utilisées plusieurs fois.

Les pistes ne remplacent pas l’instruction en formation.



103 Comme dans le drill commandé, la phase d'apprentissage de la matière traitée doit être terminée. Principes d'application

Sur les pistes, plusieurs élèves doivent pouvoir exécuter les mêmes activités en parallèle.

Il importe de fixer des exigences mesurables, contrôlables et surtout réalisables (limites de temps contrôlables).

Chaque activité doit avoir lieu dans un terrain propice ou à un endroit adéquat.

Genres de pistes

Pistes possibles	Brève description et buts	Caractéristiques	Contrôles	Remarques
Piste de drill aux armes et aux appareils.	Parvenir à manier correctement les armes et les appareils en agissant par réflexe.	- À 3 ou 4 postes, au minimum 15 répétitions de divers maniements et enchaînements de mouvements sur une ou plusieurs armes, sur un ou plusieurs appareils. - Le temps total peut être réduit progressivement. - Exécution: formelle.	- Par poste, l'instructeur se concentre sur 1 à 2 élèves. - Il est possible d'engager des auxiliaires pour des tâches de contrôle simples (p. ex. pour contrôler si les prescriptions de sécurité sont respectées ou si telle ou telle procédure est exécutée correctement).	Il est aussi envisageable d'ordonner 3 passages de piste avec 5 répétitions par poste et par passage.

Pistes possibles	Brève description et buts	Caractéristiques	Contrôles	Remarques
Piste de drill pour la technique de combat.	Entraîner l'habileté dans la technique de combat (prise de position, déplacement à couvert) en maniant les armes et les appareils par réflexe et correctement.	- À 3 ou 4 postes, au minimum 15 répétitions de divers maniements et enchaînements de mouvements sur une ou plusieurs armes, sur un ou plusieurs appareils. - Le temps total peut être réduit progressivement. - Exécution: en situation de combat.	- Par poste, l'instructeur se concentre sur 1 à 2 élèves.	

Pistes possibles	Brève description et buts	Caractéristiques	Contrôles	Remarques
Piste de combat individuelle <u>sans</u> munitions de combat ou d'exercice.	Parvenir à manier correctement les armes et les appareils en agissant par réflexe et en se comportant comme au combat.	-À 3 ou 4 postes, accomplir une activité en un temps donné, comme en situation de combat. - La piste doit être parcourue plusieurs fois successivement.	- L'instructeur se concentre sur 1 à 2 élèves. - Il est possible d'engager des auxiliaires pour des tâches de contrôle simples et mesurables (p. ex. pour contrôler si les prescriptions de sécurité sont respectées ou si telle ou telle procédure est exécutée correctement).	- Déplacement d'un poste à l'autre en situation de combat.
Piste de combat individuelle <u>avec</u> munitions de combat ou d'exercice.	Toucher du premier coup en adoptant un comportement de combat adapté à la situation et en maniant les armes et les appareils par réflexe et correctement.	- À 3 ou 4 postes, il s'agit de toucher les buts du premier coup dans un temps donné, en adoptant un comportement de combat.	- L'instructeur se concentre sur 1 à 2 élèves. Il est possible d'engager des auxiliaires pour contrôler les touchés ou le respect des prescriptions de sécurité.	- Déplacement d'un poste à l'autre en situation de combat. - Une importance particulière sera accordée aux prescriptions de sécurité. - Les cheminements et les positions doivent être signalés.
Piste de test	Réussir un nombre déterminé de touchés dans un temps donné.	- Sur une piste standard, toucher divers buts à partir de différentes positions en accomplissant un effort physique et en étant pressé par le temps.	-Les contrôles porteront principalement sur: - les touchés, - le temps.	- Les cheminements et les positions doivent être signalés. - Il faut exiger de réussir la performance du premier coup.

3.4.2.3 Drill des formations

104 Si le drill avec des armes et des appareils et le drill de commandement concernent prioritairement l'instruction individuelle, il importe, pour les activités ci-après, d'appliquer le drill à la formation d'engagement, à savoir le groupe, la section, l'unité ou le bataillon: — Définition

a. drill visant des procédures techniques uniformisées dans l'équipe ou dans le groupe;
b. drill visant des procédures de combat standardisées dans les petites formations;
c. drill visant l'entraînement des comportements standards d'une formation.

3.4.3 Exposé

105 Méthode centrée sur l'instructeur et qui permet de transmettre des informations à un large auditoire. — Description sommaire

106 Transmettre en peu de temps des informations précises sur une matière complexe, transmettre les rudiments de la matière. — Objectifs

107 Acquisition de connaissances. — Travail d'apprentissage

108 Explication de la raison d'être du thème traité et le délimiter;
traitement thématique avec résolution de problèmes;
résumé;
conclusion personnelle. — Déroulement

109 Avantages:

a. transmission des informations axée sur les objectifs pédagogiques;
b. strict respect du contenu de la matière d’instruction et de l’horaire;
c. possibilité de s’adresser à un large auditoire.

Inconvénients:

a. l’élève est peu actif, il écoute mais n’agit pas;
b. la motivation et le résultat didactique sont, dans une large mesure, tributaires de la qualité de l’enseignement;
c. aucun contrôle instantané de l’efficacité de l’enseignement.

Avantages et inconvénients

3.4.4 Démonstration

110 Présentation claire et concrète des faits, accompagnée d’explications ou de questions de l’instructeur.

Description sommaire

111 Faciliter l’assimilation par la démonstration.

Objectifs

112 L’élève découvre par lui-même des états de faits et des relations de cause à effet.

Travail d’apprentissage

113 Voir la description sommaire.

Déroulement

114 Avantages:
a. cette méthode convient bien en introduction à une leçon;
b. grande efficacité pédagogique, car la matière est enseignée de façon pratique;
c. l’intérêt de l’élève est stimulé.

Avantages et inconvénients

Inconvénients:
a. cette méthode ne convient pas à toutes les matières d’instruction;
b. l’élève est passif pendant la démonstration;
c. la préparation exige beaucoup de temps.

3.4.5 Entretien pédagogique

115 Traitement d’un thème d’instruction (ou d’une partie de ce dernier), dans le cadre d’une discussion dirigée par l’instructeur et axée sur les objectifs pédagogiques.

Description sommaire

116 Avec des questions et des incitations à la réflexion, l’instructeur guide les élèves vers les objectifs pédagogiques selon un processus intellectuel logique.

Objectifs

117 Acquisition de connaissances par le dialogue.

Travail d’apprentissage

118 Brève introduction au thème et au déroulement de la discussion dirigée;
enseignement sous la forme d’un dialogue, en faisant participer le groupe d’élèves;
récapitulation et évaluation;
commentaires.

Déroulement

119 Avantages:

Avantages et inconvénients

a. l’élève est actif;
b. contrôle instantané du résultat de l’instruction;
c. procédé qui stimule l’intérêt et augmente l’attention de l’élève.

Inconvénients:

a. si la discussion est mal dirigée, l’instruction se limite à un banal jeu de questions et de réponses;
b. difficilement réalisable avec plus de 20 élèves;
c. le temps investi est important.

3.4.6 Enseignement collectif

3.4.6.1 Travail en groupes

120 Un groupe de trois à six élèves accomplit une tâche donnée dans le temps prescrit.

Description sommaire

121 Apprendre activement et résoudre des problèmes en commun;
apprendre à travailler en équipe.

Objectifs

122 Contrôle des notions théoriques et acquisition d’informations.

Travail d’apprentissage

123 Avantages:

Avantages et inconvénients

a. les élèves collaborent activement;
b. la notion d’appartenance au groupe est stimulée;
c. l’individu se sent responsable du groupe et le groupe de l’individu.

Inconvénients:
a. la leçon n'est pas toujours rigou-euseent axée sur les objectifs pédagogiques;
b. le risque existe que certains élèves dominent le groupe;
c. le temps investi est important.

3.4.6.2 Apprentissage en groupes

Description sommaire

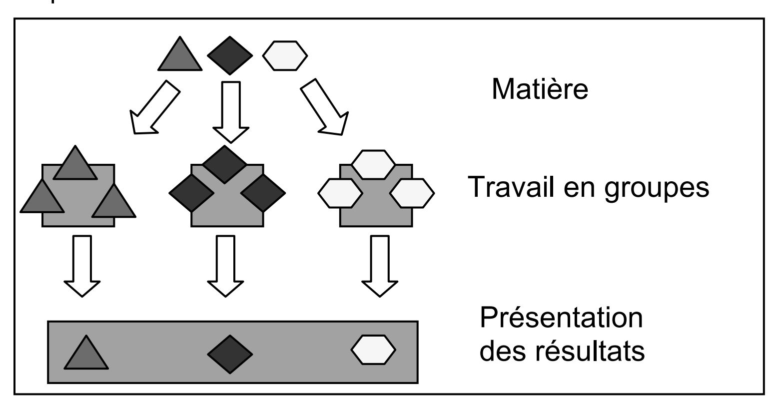
124 Une forme courante du travail de groupe est la méthode de l'apprentissage en groupes. À cet effet, l'unité d'enseigne-ent est subdivisée et chaque groupe traite une partie de la matière. Chaque groupe présente ensuite ses résultats devant les autres groupes.

Objectifs

125 Saisir des faits complexes;
utiliser les structures dynamiques du groupe pour accomplir le travail;
intensifier le traitement des détails;
appréhender le résultat collectif comme la somme des performances individuelles.

Travail d'apprentissage

126 Contrôle des notions théoriques et acquisition d'informations.



127 Phase préparatoire, répartition logique de la matière;
phase informative;
phase(s) de traitement;
phase de présentation;
éventuellement contrôle du résultat;
récapitulation et évaluation.

Déroulement

128 Avantages:

a. ce procédé est idéal pour de petits groupes (5 membres env.);
b. le travail est centré sur le projet à développer;
c. ce procédé permet de développer rationnellement des réalités complexes.

Inconvénients:

a. ce procédé ne convient pas aux groupes de plus de 20 membres;
b. il se prête mal au traitement de sujets controversés;
c. l’élève retient mal ce qu’il n’a pas traité lui-même (l’apprentissage individuel est plus efficace);
d. le matériel requis nécessite d’importants préparatifs.

Avantages et inconvénients

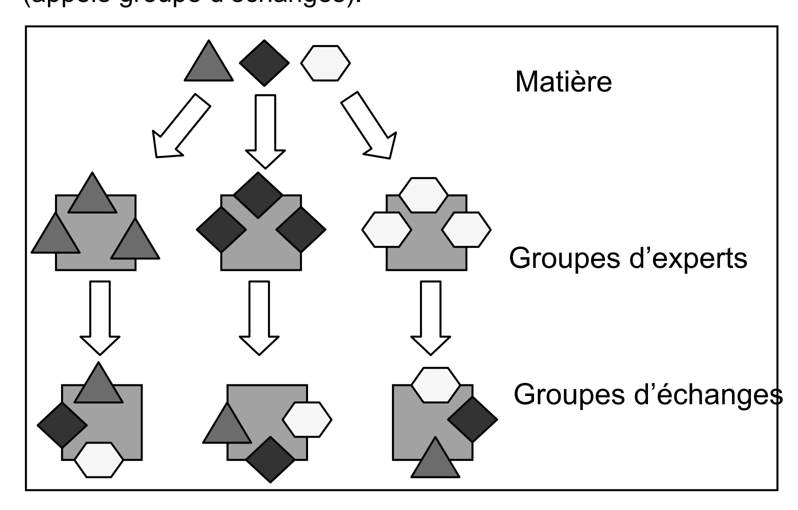
3.4.6.3 Technique du puzzle

129 La technique du puzzle convient bien pour traiter une nouvelle matière qui sera subdivisée en plusieurs (de trois à cinq) aspects, domaines ou segments. Par rapport à la technique des groupes de travail, celle du puzzle, dans la phase d’échange des connaissances (groupes d’échanges), implique tous les participants dans la présentation des résultats du groupe d’experts auquel ils appartiennent.

Description sommaire

130 Apprentissage de la matière au sein d’un groupe, puis transmission des connaissances acquises et apprentissage dans un autre groupe (appelé groupe d’échanges).

Travail d’apprentissage



131 **Groupes d’experts:** exemple: un groupe de neuf membres est subdivisé en trois «groupes d’experts». Chaque groupe traite et résout un aspect du problème. Les participants deviennent ainsi experts dans leur domaine.

Déroulement

Groupes d’échange: les groupes d’experts sont dissous et leurs membres respectifs sont répartis dans d’autres groupes de façon à représenter tous les aspects du problème traité. Les experts transmettent leurs connaissances aux autres membres du groupe jusqu’à ce que tous les participants soient devenus «experts» dans tous les domaines du problème. Le passage de la fonction d’élève à celle d’enseignant représente un élément fondamental du processus d’apprentissage personnel.

La leçon peut se poursuivre par une discussion générale, par des questions posées à l’instructeur, par la rédaction d’un résumé, par un entraînement ou un contrôle des connaissances. Le travail dans les groupes d’experts et dans les groupes d’échanges peut durer plusieurs heures.

132 Avantages: Avantages et inconvénients

a. cette méthode confère à la leçon une variété bienvenue, lorsque la matière est importante et qu’elle peut être subdivisée en modules clairement indépendants les uns des autres;
b. les élèves sont responsables de leur apprentissage personnel et de l’apprentissage au sein des groupes d’experts et d’échanges;
c. les groupes de travail doivent résoudre des tâches concrètes, ils ne peuvent se perdre en conjectures.

Inconvénient:
les thèmes traités doivent être indépendants les uns des autres.

133 **Concentration sur les objectifs pédagogiques:** Variantes

Le travail dans les groupes d’experts et dans les groupes d’échanges se concentre sur les objectifs pédagogiques. La phase de développement (groupe d’experts) et la phase d’échanges des connaissances se terminent par un contrôle des connaissances destiné à vérifier si les objectifs pédagogiques ont été atteints.

Concentration sur la résolution du problème:
La leçon se concentre sur un ou plusieurs problèmes auxquels il s'agit de trouver des solutions. Les groupes d'experts traitent les informations qui permettront de résoudre les problèmes posés. Dès lors, le travail dans les groupes d'échanges ne se limite pas à transmettre les informations acquises dans les groupes d'experts, mais à développer des solutions en réponse aux problèmes posés.

4 Mesure de la performance et contrôle des compétences

4.1 Éléments de la mesure de la performance

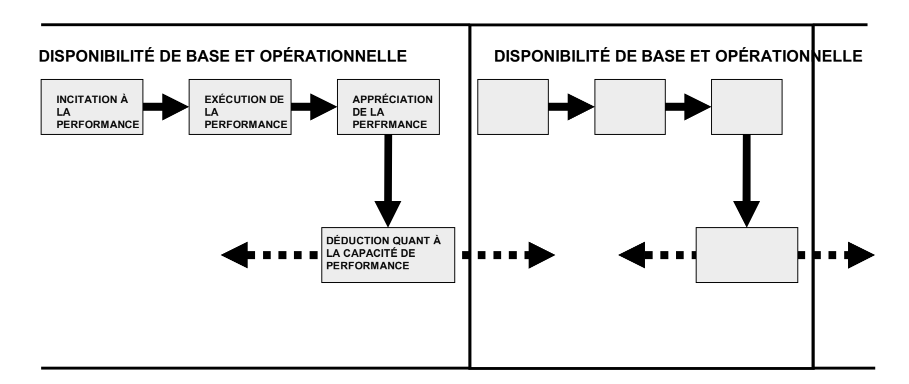
134 Quatre éléments composent la mesure de la performance:

Mesure de la performance

a. incitation à la performance (motiver les élèves à être performants);
b. exécution de la performance (examen, inspection, contrôle des élèves);
c. appréciation de la performance (par le préposé à l’inspection ou l’expert);
d. déduction quant à la capacité de performance (relative à la disponibilité de base et à la disponibilité opérationnelle).

Comme dans le déroulement de l’instruction, la responsabilité individuelle et la liberté d’action des responsables de l’instruction doivent être respectées lors du contrôle de la performance.

Lorsque, dans la conduite de l’instruction, la priorité est donnée à l’autonomie et à la responsabilité individuelle des élèves, il importe de prévoir des moyens d’autocontrôle.



135 Les formes et les procédures de contrôle influencent considérablement le comportement des élèves face à l’instruction et aux contrôles. C’est la raison pour laquelle ces derniers doivent être ressentis comme une suite normale et logique de la séquence d’instruction.

Incitation à la performance

136 Lors de l’exécution de la performance, on mesure les connaissances et le savoir-faire de l’élève (= compétence).

Exécution de la performance

Tout examen doit être axé rigoureusement sur les objectifs pédagogiques de la leçon.

137 Les critères d’appréciation et les paramètres de mesure doivent être définis clairement et communiqués aux élèves ouvertement et en toute transparence, avant la mesure de la performance.

Appréciation de la performance

138 Après l’évaluation de l’examen, l’examinateur doit non seulement procéder à une analyse de la capacité de performance de l’élève, mais surtout à une analyse des fautes commises, afin de déterminer pourquoi l’élève a donné de mauvaises réponses ou a adopté un comportement erroné.

Déduction quant à la capacité de performance

L’évaluation ne doit pas se limiter au résultat; elle doit aussi tenir compte de facteurs tels que la qualité et la quantité de questions, la matière, les objectifs de l’instruction, le matériel disponible et l’enseignant.

4.2 Exécution de la performance (contrôles de l’instruction, examens)

139 Les contrôles des connaissances poursuivent les objectifs suivants: Raison d’être

Phase d’instruction	But du contrôle
Phase d’apprentissage	Éviter que ne soient entraînées des fautes.
Phase de consolidation	Vérifier l’exactitude et la rapidité dans des conditions difficiles (= maîtrise).
Phase d’application	Vérifier si et comment chaque militaire ou l’ensemble de la formation parvient à appliquer la matière d’apprentissage dans un engagement.

140 Il existe trois types de contrôles des connaissances: Types de contrôles

a. les contrôles pratiques;

b. les contrôles oraux;

c. les contrôles écrits.

141 Il existe deux formes de contrôle des connaissances: Formes

a. Les contrôles individuels: l’instructeur contrôle et évalue chaque élève individuellement;

b. Les contrôles de groupe: l’instructeur contrôle la formation dans son ensemble et évalue la performance globale (p. ex. le groupe A a rempli la mission).

142 Exemples de procédure pour le contrôle des connaissances: Procédure

a. Le contrôle sectoriel: par des contrôles sectoriels, l'instructeur examine, **auprès de chaque** élève, la même activité, la même manipulation, le niveau de connaissances d'un domaine technique précis;
b. Le sondage*:* par des sondages, l'instructeur examine diverses manipulations élémentaires ou divers domaines de connaissances auprès **de quelques** élèves;
c. Le contrôle personnel: par des contrôles personnels, l'élève vérifie lui-même le résultat de son apprentissage en se basant sur des critères précis et en utilisant des outils adéquats.

143 Les matières d'instruction pratiques qui exigent de l'élève des aptitudes manuelles doivent être contrôlées exclusivement par des contrôles pratiques et non pas à l'aide de questionnaires théoriques. Contrôles pratiques

144 Il faut veiller à ne pas sous-estimer le temps de préparation des contrôles oraux, car ils exigent de l'instructeur une grande rigueur en ce qui concerne le but, la structure, le contenu et l'exécution du contrôle. Contrôles oraux

Il faut procéder de façon extrêmement systématique pour ne pas commettre d'erreurs d'appréciation, phénomène récurrent dans cette forme de contrôle.

145 Les contrôles écrits, surtout lorsqu’ils consistent à effectuer une sélection, doivent porter exclusivement sur la matière relative à la fonction qu’exercera l’élève.

Contrôles écrits

Les genres de contrôles écrits suivants ont fait leurs preuves (énumération non exhaustive):

a. questionnaires à choix multiple;
b. textes à compléter;
c. tâches à développement;
d. tâches au choix;
e. dissertation.

4.3 Évaluation de la performance

146 L’évaluation de la performance comporte deux éléments: l’appréciation et l’évaluation.

Structure

147 L’appréciation permet de mesurer, avec un système de points, p. ex. l’acquisition théorique et pratique de la matière.

Appréciation

148 L’évaluation compare les valeurs de l’appréciation avec les objectifs donnés **et** avec d’autres élèves. Le système peut être un barème.

Évaluation

149 Chaque contrôle de l’instruction doit être apprécié de façon objective par l’instructeur ou l’inspecteur. La performance est mesurée par rapport aux objectifs définis, dans l’optique de la disponibilité de base et de la disponibilité opérationnelle de l’élève / de la formation évaluée.

Comparaison avec les objectifs

150 Le résultat pris en comte est celui qui correspond au niveau réel d'instruction et non aux attentes de l'instructeur ou du supérieur. Résultat réel

151 Différents examens des performances concernant des domaines identiques ne peuvent être comparés que s'ils ont été réalisés dans des conditions absolument identiques. Comparaisons

152 Un résultat négatif ne signifie pas forcément que l'instruction est de mauvaise qualité. Il fournit toutefois au responsable de l'instruction des indications précieuses sur les domaines susceptibles d'être améliorés. Résultats négatifs

153 Les élèves ont droit à un commentaire après chaque mesure de la performance. Ils doivent connaître les domaines qu'ils maîtrisent et les domaines dans lesquels ils doivent s'améliorer. Communication et explication des résultats aux élèves

Le commentaire consiste généralement en une discussion sur la performance (situation de départ, objectif, performance accomplie, possibilités d'amélioration).

154 Afin de faciliter les comparaisons, les performances sont généralement évaluées avec le barème appliqué aux qualifications. Il faut toutefois déterminer au minimum si la tâche a été remplie. Barème

Note 5 excellent
rarement atteint par les autres dans une même fonction.

Note 4 très bien
dépasse clairement les exigences.

Note 3 bon
répond totalement aux exigences.

Note 2 satisfaisant
répond tout juste aux exigences.

Note 1 insuffisant
ne satisfait pas aux exigences.

5 Mesures

155 Lorsque la performance est connue, les mesures concernant l'instruction doivent être prises selon le principe «**Énoncé» - «Constatation» - «Conséquence**». Méthode

156 Comme dans le cadre des contrôles de l'instruction, il faut savoir tirer les conséquences des performances insuffisantes. Conséquences

157 Si c'est l'élève qui est responsable des lacunes constatées, il devra travailler pour acquérir les connaissances et le savoir-faire exigés. Travail de rattrapage de l'élève

Pour ce faire, on appliquera le principe de l'instruction de rattrapage et du réexamen, une activité que l'on programmera principalement durant le temps libre (sorties, éventuellement le samedi, après le licenciement des autres militaires de l'unité).

Tout réexamen doit être précédé d'une instruction de rattrapage pour que l'élève ait la possibilité d'acquérir les connaissances et les capacités demandées.

L'instruction de rattrapage ne doit en aucun cas être utilisée pour punir ou pour chicaner l'élève. Elle doit se limiter exclusivement à donner à l'élève la possibilité de réussir le contrôle de l'instruction qu'il a échoué.

158 Si l'instructeur est responsable de la performance insuffisante, il doit améliorer son enseignement.
À ce titre, il est important que lors de l'analyse des erreurs constatées au cours d'un contrôle de l'instruction, l'instructeur réfléchisse à sa façon de dispenser l'instruction (méthode, conditions-cadre), à la structure du contrôle (but, forme, contenu, exécution, etc.) et à son comportement en qualité d'instructeur (motivation à la performance, objectivité, etc.).

Instructeur

159 Les chefs militaires peuvent, sur la base des résultats obtenus, établir de nouvelles conventions sur les buts et sur les prestations.

Convention sur les prestations et directives

Sur la base de ces mesures, on établira de nouvelles planifications et directives. Elles doivent être prises dans le cadre d'un processus coopératif. En d'autres termes, le chef fait participer activement ses subordonnés à l'appréciation des résultats d'une phase d'instruction ainsi qu'à la préparation des phases d'instruction ou des services à venir.

160 Les contrôles des performances, surtout lorsqu'il s'agit de contrôles individuels, sont aussi effectués en vue des qualifications. Ils peuvent donc avoir un caractère sélectif à tous les échelons.

Sélection

6 Autres formes d’apprentissage et d’enseignement

161 La Formation au commandement pour les cadres subalternes de milice utilise d’autres formes d’apprentissage et d’enseignement (voir les manuels du module 2 «Technique personnelle de travail» et du module 3 «Communication et information» ainsi que l’aide-mémoire didactique [pour les cadres professionnels]). Remarque

Médias

Définition et genres

L'ensemble des moyens engagés pour appuyer l'enseignement sont considérés comme des médias:
a. le matériel de présentation (p. ex. rétroprojecteur);
b. le matériel audiovisuel (p. ex. film);
c. les auxiliaires didactiques (p. ex. affiches, règlements, documents de travail, modèles, transparents).

Possibilités d'utilisation

Le matériel de présentation, le matériel audiovisuel et les auxiliaires didactiques aident l'instructeur pendant les cours. Ces outils doivent être utilisés de façon à atteindre une efficacité maximale. Possibilités d'utilisation:
a. initiation à un thème;
b. explication et simplification de procédures ou de faits complexes;
c. acquisition d'une vue d'ensemble, mise en évidence des relations de cause à effet;
d. collecte, examen et structuration des commentaires des participants.

Proportionnalité

Le temps et les moyens consacrés à l'acquisition, à la fabrication et à l'utilisation des auxiliaires d'instruction doivent être proportionnels au résultat escompté. Le principe qui s'applique est simple: autant que nécessaire.

Aperçu du matériel de présentation et du matériel audiovisuel

	Domaines d'application	Conseils
Tableau, affiche, tableau à feuilles mobiles	- mots-clés - textes courts - dessins simples - représentations schématiques	- écrire en caractères d'imprimerie - écrire suffisamment grand de façon à ce que chacun puisse lire - contrôler le contact visuel - parler aux élèves - utiliser des couleurs - se préparer sur une feuille A4

	Domaines d'application	**Conseils**
Transparents	- mots-clés - textes courts - dessins - représentations schématiques - titres - récapitulatifs	- contrôler le contact visuel - vérifier le fonctionnement (rétroprojecteur) - écrire en caractères d'imprimerie - écrire de façon à ce que tout le monde puisse lire - limiter le nombre de transparents et ne pas les surcharger - ne pas se placer devant l'objectif - utiliser des couleurs - parler aux élèves
Tableau d'affichage	- collecte, examen et structuration des commentaires des participants - accompagnement d'un exposé (visualisation des réflexions importantes) - aide-mémoire (problèmes et question en suspens) et journal mural	- n'inscrire qu'une seule réflexion par carte - écrire lisiblement - tenir compte de toutes les cartes
Diapositives	- illustration fidèle à la réalité - représentation des éléments importants - comparaisons - concrétisation de notions abstraites	- se familiariser avec les clichés et l'appareil - limiter leur nombre - préparer l'obscurcissement - contrôler le fonctionnement (réglage de la surface de projection, de la netteté)
Modèles	- mise en évidence de l'essentiel - simplification - agrandissement / réduction - enchaînements de mouvements	- contrôler le contact visuel - associer la parole à la démonstration
Outils didactiques auditifs (CD, cassettes, etc.)	- pour l'apprentissage autodidacte (langue étrangère, par exemple) - comme documentation (entretiens, commentaires)	

	Domaines d’application	Conseils
Outils didactiques audiovisuels (film, vidéos, DVD)	- présentation précise de situations au moyen d’images animées - présentation de procédures et d’actions - présentation d’une matière complexe - explication des comportements à adopter	- se familiariser avec la matière et la technique - planifier l’introduction et l’exploitation - distance des spectateurs : 2 à 6 fois la largeur de l’écran - préparer l’obscurcissement - planifier la durée de projection (max. 10 min) - expliquer clairement ce qu’il faut observer - le film ou la vidéo ne doit pas être un divertissement pour les participants - choisir et commander le matériel à temps - contrôle du fonctionnement

Moyens didactiques informatisés

Définition

Les moyens didactiques informatisés, tels que les présentations électroniques, les programmes IAO et de simulation et les simulateurs sont d’excellents outils didactiques. Ils conviennent aussi très bien à l’apprentissage autodidacte et aux exercices.

Avantages principaux

Les avantages principaux sont les suivants:
a. intégralité de la matière d’apprentissage;
b. structure systématique de la matière;
c. bonne force évocatrice;
d. possibilité de choisir le rythme de travail;
e. contrôlabilité des connaissances et du savoir-faire par l’élève et par l’instructeur.

Aperçu des moyens didactiques informatisés

	Domaines d’application	Conseils
Programmes de présentation (PowerPoint, Keynotes)	- séminaires, rapports, séances, etc.	- contrôler le fonctionnement - utiliser une structure visuellement adéquate - adapter la taille de l’écriture au local de présentation
IAO (CD-Rom)	- acquisition de connaissances - entraînement de comportements - contrôle de l’instruction et contrôle personnel	- intégration judicieuse dans le concept d’instruction - connaissances informatiques au niveau utilisateur utiles
WBT (Internet)	- apprentissage non tributaire d’un horaire ou d’un lieu	- accompagnement nécessaire parfois
Simulateurs, dispositifs d’entraînement	- simulation de procédures - entraînements de comportements et d’enchaînements de mouvements	- définition de l’horaire - contrôle du fonctionnement ; - la maîtrise technique de l’appareil est une condition sine qua non

Index

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

Impressum

Editeur	Armée suisse
Auteur	EM cond A, DBC 7
Premedia	Centre des médias électroniques CME
Distribution	Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL
Copyright	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
Tirage	1500
Internet	https://www.lmsvbs.admin.ch
Règlement	51.018 f
NSA	293-0210
SAP	2530.1889

